

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN

TALENTO HUMANO



VIGENCIA 2024



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA

1. INTRODUCCIÓN

En el marco del Decreto 376 de 2022 basado en los conceptos y lineamientos de la Política de Atención Integral de Salud (PAIS) y el Modelo Integral de Atención en Salud (MIAS); La formación del Talento Humano constituye uno de los principales instrumentos para contribuir con una adecuada prestación de los servicios de salud, ya que permite promover la actualización y el desarrollo permanente del talento humano, incluyendo el fortalecimiento de sus conocimientos, habilidades, destrezas y competencias transversales y mejorar la confianza del personal, los pacientes y sus familias.

Según lo define la Política de Atención Integral en Salud, la Formación del Recurso Humano exige un proceso explícito de gestión del cambio en los procesos académicos; en coordinación con la población, prestadores y aseguradores, entre otros factores. La formación del RHS que requiere el MIAS se plantea en tres fases con resultados a corto, mediano y largo plazo.

El Principal resultado a corto plazo incluye acciones de formación continua armonizadas en un plan nacional de fortalecimiento del talento humano en salud para apoyar el desarrollo del MIAS, que contribuya a mejorar la resolutivez en los servicios, principalmente en el nivel primario de atención, y fomente el desarrollo de competencias.

Por tal razón la IPS, presenta su Plan Institucional de Formación Continua, acorde a los requerimientos normativos, a las políticas internas de apoyo al mantenimiento y fortalecimiento de competencias y a las necesidades individuales y enfoque diferencial; teniendo como propósito fundamental el acompañamiento del colaborador a los procesos de formación y la entrega de modelos de implementación que contribuyan a asegurar su apropiación.



2. OBJETIVO

Fortalecer los conocimientos, habilidades, destrezas y competencias del talento humano, a través de actividades de formación continua.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Formación Continua incluye Seminarios, Cursos y Talleres, dirigidos al personal administrativo y asistencial que labora en la IPS, el cual incluye temas de manejo y gestión de los diferentes programas, sistemas y normativa de la Calidad y Gestión del Riesgo en Salud.

4. VIGENCIA

El presente plan esta vigente del 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2023

5. DEFINICIONES

- **Educación Interprofesional en Salud:** Es una estrategia educacional que prepara al talento humano en salud para trabajar en equipos interprofesionales, en aras de optimizar sus habilidades y conocimientos para una práctica colaborativa eficaz. Su propósito es fortalecer el desempeño del talento humano en salud, a través de la inclusión de aprendizajes colectivos, transformativos, colaborativos y contextuales en las acciones en salud, en torno a un propósito común, cual es, mejorar la calidad en la prestación del servicio de salud.
- **Enfoque Diferencial:** Orientación que identifica las características que comparten las personas, con el fin de potenciar las acciones diferenciales, que materialicen el goce efectivo de sus derechos. Reconoce la existencia de grupos poblacionales que, por sus condiciones y características étnicas, trascurrir vital, idioma o dialecto, orientaciones sexuales e identidades de género, discapacidad o por ser víctimas del conflicto armado, son más vulnerables y requieren un abordaje ajustado a sus necesidades y particularidades



- **Formación continua:** Actividades de capacitación del talento humano autorizado para ejercer una ocupación, profesión o especialidad, dirigidas a adquirir, fortalecer o actualizar los conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes, para su actuación idónea en cada uno de los servicios de salud que sean ofertados.

Son los procesos y actividades permanentes, entrenamiento y fundamentación teórico -práctica, dirigidos a complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas por parte del talento humano en salud, participe del servicio de salud, prestado en el contexto del Sistema General de Seguridad Social en Salud, y que complementan su formación básica, de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), o de educación superior, en la cual, participarán los distintos actores y entidades del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud.

- **Plan Institucional de Formación Continua:** Es el documento que deben elaborar anualmente las entidades promotoras de salud, las administradoras de planes voluntarios de salud, las entidades adaptadas, las entidades territoriales de orden departamental y distrital, a través de sus correspondientes secretarías de salud, o de las dependencias que hagan sus veces, y las instituciones prestadoras de servicios de salud, todas ellas cuando participen del servicio de salud, prestado en el contexto del Sistema General de Seguridad Social en Salud, en el cual, identifiquen las necesidades y requerimientos de formación continua de su talento humano en salud y formulen la estrategia y el conjunto de acciones para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar sus conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas que le permitan mejorar el desempeño y por tanto, la prestación del servicio de salud.



6. BASE NORMATIVA

Resolución 3100 de 2019:

Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud.

ANEXO TECNICO MANUAL DE INSCRIPCIÓN DE PRESTADORES Y HABILITACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD "4.2. DEFINICIONES DEL ESTÁNDAR DE TALENTO HUMANO

Acciones de formación continua

Actividades de capacitación del talento humano autorizado para ejercer una ocupación, profesión o especialidad, dirigidas a adquirir, fortalecer o actualizar los conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes, para su actuación idónea en cada uno de los servicios de salud que sean ofertados. Este proceso de capacitación se desarrolla por el prestador de servicios de salud e incluye:

- i) análisis de necesidades de formación continua del talento humano,
- ii) planificación de acciones de formación continua,
- iii) definición de los contenidos relacionados con las necesidades de formación,
- iv) duración de las acciones de formación continua, v) determinación de formadores según las necesidades,
- v) ejecución, evaluación y seguimiento. Así mismo, se deberán definir la vigencia de las acciones de formación y los mecanismos que le permitan evidenciar la participación del talento humano. Para tal fin, deberá tener en cuenta lo establecido en el presente manual en el estándar de talento humano para cada servicio. Las acciones de formación continua del talento humano deben hacer parte de un proceso integral de capacitación del talento humano del prestador de servicios de salud, el cual se establece y actualiza directamente o a través de alianzas o convenios con diversas entidades. El prestador de servicios de salud podrá implementar y combinar diferentes herramientas tales como:



- Desarrollar directamente las acciones de formación continua a las que hace referencia la presente resolución.
- Realizar alianzas o convenios con entidades con experiencia e idoneidad en los temas a capacitar (instituciones formadoras de talento humano en salud, asociaciones científicas, entre otras).
- Aceptar las constancias de asistencia de la participación del talento humano en salud expedidas por otros prestadores e instituciones, en las que se demuestren las acciones de capacitación requeridas en el estándar de talento humano del respectivo servicio.
- Aceptar los certificados de formación expedidos antes de la entrada en vigencia de la presente norma.

Los prestadores de servicios de salud, para desarrollar las acciones de formación continua, no requieren adelantar trámite alguno ante la respectiva secretaría de salud departamental o distrital o la entidad que tenga a cargo dichas competencias.

Lo anterior sin perjuicio de la aplicación de los lineamientos técnicos que adopte el Ministerio de Salud y Protección Social para direccionar las acciones de formación continua del talento humano en salud”.

Decreto 376 de 2022 (Compilado por el Decreto 780 de 2016): Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 1 de la Parte 7 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación con la fijación de los lineamientos para la puesta en marcha del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud, en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS).

7. TALENTO HUMANO A IMPACTAR

El Talento Humano a impactar y al cual está dirigido el presente Plan Institucional de Formación Continua será:

Personal Administrativo: Gerencia y Auxiliar Administrativa

Personal Asistencial: Vacunador Digitador y jefe

8. ESTRUCTURA

8.1. Análisis de Necesidades de Formación:

Para la identificación de las necesidades de formación del talento humano, se han establecido las siguientes estrategias:

- a. Establecer los requerimientos normativos para la formación del talento humano y definir los criterios aplicables a nuestro modelo de formación Administrativo – Asistencial.
- b. Priorizar con los procesos y servicios, las competencias y perfiles a fortalecer en cada uno de los cargos, revisando las hojas de vida de cada uno de los colaboradores.
- c. Monitorear de manera permanente las percepciones, necesidades y valoraciones de los colaboradores, relacionado con los temas en los cuales deban reforzar ajustados a nuestro modelo de formación.
- d. Obtener, a través de las evaluaciones de competencias de cada colaborador, las observaciones y sugerencias de formación que manifiesten por los diferentes medios de comunicación interna de la IPS.
- e. Apoyar con las diferentes colaboradores, la búsqueda de nuevos contenidos de formación continua a través de reuniones y comités



8.2. Enfoque Diferencial

El enfoque diferencial es la estrategia que permite a la IPS, reconocer y organizarse frente a las diferencias de colaboradores, frente a las situaciones especiales que presenten.

De esta manera, se tiene en cuenta el Enfoque Diferencial en la Formación en Salud, basados en las características especiales o diferenciales de nuestro Talento Humano.

El enfoque diferencial se establece y define a partir de las particularidades y condiciones especiales de los colaboradores, de tal manera que se garantice el derecho y el deber de cada trabajador, a conocer y formarse en los diferentes temas que le permitan mejorar el proceso de atención que realizan.

Para ello, desde el proceso de ingreso o vinculación a las diferentes ofertas de formación, se identifican y definen las diferentes particularidades, diferencias y condiciones especiales de los trabajadores, con el objetivo de disminuir situaciones de inequidad que dificulten la transmisión del conocimiento o la comprensión de los conceptos impartidos en la formación, de tal manera que los procesos de formación se ajusten a sus características y el impacto en los resultados sea mayor.

Una vez identificado el enfoque diferencial, se realizará un proceso de inclusión y nivelación para garantizar el éxito del plan de formación y por ende los mejores resultados en la implementación de los procesos.



8.3. Contenidos de Formación

Para la definición de los contenidos de formación se tendrá en cuenta en primera medida los requerimientos normativos que hacen parte de los diferentes componentes del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud.

El Modelo es Administrativo – Asistencial, lo que significa que los temas de formación ofrecidos por la IPS Vacunación, Salud y Vida a través, están enfocados a contenidos administrativos y asistenciales para lograr garantizar la adherencia a los protocolos desde el proceso administrativo o de apoyo, hasta el Asistencial.

Los temas que se han definido para la vigencia 2023 están divididos en 3 tipos de formación, así:

Seminarios:

Es una reunión donde se desarrolla un tema a profundidad y tiene como característica, reunir pequeños grupos, en el que todos los presentes deben participar activamente.

Su objetivo es preparar e impartir conceptos y técnicas específicas que le permitan al asistente implementar de manera efectiva y puntual los conceptos recibidos en la formación.

Cursos:

Es una formación en la cual la persona que lo imparte tiene el control de las clases; los asistentes pueden participar en algunos momentos de la formación.

Su propósito es el de profundizar a través de la experiencia y la experticia, en los temas de mayor necesidad e interés para perfeccionar las competencias del talento humano en temas administrativo – asistenciales y operativos.

**Talleres:**

Es una formación práctica y apelan a la experiencia, es impartido por un guía flexible que se preocupa por hacer todo de manera más sencilla. Su objetivo es facilitar los espacios de práctica y ejercicio que le permitan al colaborador, vivencias dinámicas para un mayor aprendizaje y comprensión.

8.4. Modalidades de Formación**Presencial**

Se caracteriza por una formación tradicional, basada en el contacto personal entre el colaborador y el capacitador y que permite que se establezca una relación directa entre la persona que forma y las que aprenden.

Virtual

Es la formación a distancia que facilita o contribuye a las necesidades de aprendizaje, permitiendo comodidad, flexibilidad y eliminando barreras que pueden presentarse en la formación presencial.

Autoformación

Es el proceso de aprendizaje que permite a los asistentes lograr una conceptualización y análisis propio del proceso de formación, apoyado en la estructura planteada y el autocontrol interno.



8.5. Técnicas de Formación

Para la Formación Continua del presente Plan Institucional utilizaremos las siguientes técnicas, cada una de ellas adaptada y ajustada a un determinado tipo de formación:

Exposición: Consiste en clases magistrales que se realizan presencial o de manera virtual.

Debate: Consiste en confrontar a los asistentes con un tema o pregunta, para llamar su atención y promover la participación. Será utilizada para formación presencial y virtual.

Estudio de Casos: Se caracteriza por precisar procesos de búsqueda, indagación o resolución o análisis de determinado tema o caso clínico presentado. Aplica a todas las modalidades de formación.

Foro: Consiste en el intercambio de ideas y opiniones sobre temas de interés, reflexivos, de construcción de ideas, de intercambio de saberes y experiencias, que facilitan el trabajo colaborativo y en equipo. Aplicado a todas las modalidades de formación.

Para el aprendizaje Autónomo,, se utilizarán las siguientes estrategias de apoyo:

Presentaciones.

Ejercicios prácticos.

Documentos de lectura.

Dentro de las herramientas que se utilizarán tenemos:

Cuestionarios o evaluaciones.

Entrega de ejercicios o talleres.

En la programación se encuentran detallados los temas de formación y su respectiva modalidad, tipo y técnica a utilizar para cada uno de ellos



9, DURACIÓN

La duración de los temas de formación estará determinada por el tema, el instructor que dicta el tema y la capacidad y condiciones en las que se desarrolle.

10. INTENSIDAD HORARIA

Cada Tema de Formación Continua, tendrá una intensidad horaria de acuerdo a las características del tema a dictar y su respectiva duración. Toda la información relacionada estará definida en la programación anexa al presente plan.

11. SUPERVISIÓN

La supervisión del presente plan de formación y la garantía de su cumplimiento, estará en cabeza de la Asistente Administrativa de la IPS.

12. INDICADORES

- **a) Cumplimiento actividades de formación:** Describe el cumplimiento de las acciones de formación realizadas de acuerdo al cronograma de formación.
- **b) Cumplimiento de la asistencia al proceso de formación:** Describe el cumplimiento de cada asistente a los encuentros programados en el proceso de formación.
- **c) Cumplimiento en la evaluación de comprensión:** Describe la calificación obtenida por los asistentes en las evaluaciones de comprensión de cada tema en el proceso de formación.



13. MEDICIÓN DEL IMPACTO

El mecanismo para medir el impacto del proceso de formación será la evaluación de comprensión.

Las evaluaciones de comprensión se realizarán escritas a través de una evaluación de selección múltiple o abierta de acuerdo al tema de formación revisado.

El asistente que obtenga una calificación de hasta 40% de las respuestas correctas tendrá una calificación de inadecuado. Si alcanzara hasta 60% de las respuestas correctas, la calificación será aceptable. Si obtiene entre 80% y 100% de las respuestas correctas tendría una calificación de óptimo.

14. SEGUIMIENTO

Se realizará a través de los resultados de los indicadores obtenidos en el periodo y por medio de los resultados de la evaluación de satisfacción que se suministrará a cada participante o colaborador.

El seguimiento se realizará cada bimestre y se realizará el ajuste en el periodo siguiente.

15. BIBLIOGRAFÍA

- Metodologías Formativas en los Sistemas de Capacitación de Emprendedores. Ayala Calvo, JC. Y Grupo de Investigación FEDRA. 1994.
- Metodología de Enseñanza en los cursos de Capacitación en BPM, HACCP y Auditoría desarrollados por OPS – OMS.
- La Educación Interprofesional en la Atención en Salud. Mejorar la capacidad de los recursos humanos para lograr la salud universal. Informe de la reunión del 7 de diciembre de 2016, Bogotá, Colombia. OPS. OMS. Número de documento: OPS/HSS/17-024.



16. ANEXO

El Plan de Formación para la vigencia 2023, queda de la siguiente manera:

PLAN DE FORMACIÓN VIGENCIA 2024
Manejo Seguro de la Tecnología Biomédica
Conceptos de Seguridad del Paciente
Prácticas Seguras
Bioseguridad
Atención a Víctimas de Violencia Sexual
Aseo, Limpieza y Desinfección de la Ambulancia
Gestión de Residuos
Administración de Medicamentos (biológicos)
Descontaminación por Derrames
Uso y Reuso de Insumos y Dispositivos Médicos
Manejo de Registros Clínicos
Manejo del Consentimiento Informado
Manejo de Cadena de Frío
Vacunación Segura
Reporte y Manejo de Eventos ESAVI
Manejo de Medicamentos, Dispositivos Médicos e Insumos
Programa de Auditoría PAMEC
Participación Social
Humanización
Derechos y Deberes
Enfoque Diferencial
Sistema Único de Habilitación